

## C'est quoi ?

L'apprentissage, c'est former un jeune à vos méthodes de travail, dans le cadre de la préparation d'un diplôme.

Recruter un apprenti présente de nombreux avantages pour une entreprise comme celui de **former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise.**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre **enseignement théorique** dans l'organisme de formation et **enseignement du métier** chez l'employeur.

**L'apprenti est un salarié à part entière**, son temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage salarié de l'entreprise, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. L'employeur peut remplir cette fonction.

## Quels publics ?

- Les jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans** : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, lorsqu'il y a eu rupture d'un précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, les sportifs de haut niveau...

## Quels employeurs ?

- Toute **entreprise** du **secteur privé**, y compris les **associations**, peuvent embaucher un apprenti
- Le **secteur public** non industriel et commercial

## Quelle rémunération ?

La rémunération du jeune varie entre **27 et 100 % du SMIC** en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

## Quel type de contrat et quelle durée ?

- **CDD de 6 mois à 3 ans** (voire 4 ans dans certains cas)
- **ou CDI** : le contrat débute alors par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle sera régie par les dispositions relatives au CDI de droit commun.

## Aide élargie à l'embauche du 1er juillet 2020 au 28 février 2021 :

- 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur
- 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti majeur

par contrat préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master 2 (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

**Cette aide exceptionnelle** sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés sans condition
- aux entreprises de plus de 250 à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats en alternance dans leur effectif en 2021
- aux associations

**A noter : cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour la 1ère année de contrat.**

**A l'issue de la 1ère année, l'aide unique prend le relais de l'aide exceptionnelle, pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les 2èmes et 3èmes années des contrats remplissant les conditions d'éligibilité (niveau de formation allant du CAP au bac, ou bac +2 pour l'Outre-mer). Si le contrat n'est pas éligible à l'aide unique, le versement de l'aide exceptionnelle s'arrête à la fin de la 1ère année d'exécution de contrat.**

## L'aide unique

Elle s'adresse aux employeurs de moins de 250 salariés pour la préparation d'un **diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac** (bac+2 pour l'Outre-Mer)

- 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat

## Autres aides :

- **Exonération** (partielle ou totale) de cotisations sociales
- **Déductions fiscales** de la taxe d'apprentissage
- **Aide supplémentaire** à l'embauche d'un jeune en situation de handicap

## Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). **Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée.** L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces.

**Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la Direccte dont ils dépendent.**

**La Mission Locale, partenaire de vos recrutements**

Pour être accompagnée dans le recrutement d'un jeune en contrat d'apprentissage ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale